

[総 説]

「成人の発達障害」の「雇用継続支援」 —就労支援に続く「雇用継続支援」のための法制度の検討—

田 中 建 一[※]

Key words：成人の発達障害、雇用継続支援、障害者権利条約、
発達障害者支援法、合理的配慮の提供

I はじめに

最近、「成人の発達障害」が多くの人の関心を集めている。これまで発達障害といえば、小学校低学年で発症するため、「こども」の疾病であるとして捉えられがちで、大人にも発達障害があることが忘れられていたといえる。

平成24（2012）年文部科学省調査で、通常の学級に在籍する児童の約6.5％に教育的支援の必要があるとの報告がなされているように、学童の発達障害は、教育現場の差迫った問題となっていた。このような状況下にあっては、発達障害をこどもの問題に限定して支援を優先的に行うことは当然であったといえる。

ところが、事態は一変し、発達障害の概念が一般に浸透するに伴い、「自分はひょっとして発達障害ではないか」¹⁾と専門医の受診を希望する大人が後を絶たず、受診するまで1年以上待つ者も稀でないという状況が訪れている²⁾。

このようにしてまで、自ら「成人の発達障害」の診断を求めようとする理由の第一は、自分が抱えてきた日常生活や職場生活での違和感や苦痛の原因を明らかにしたいためである。第二は、発達障害は、「知的障害と同様の支援が必要、中途障害とは、質の異なる、より多くの支援が必要、そして、一生涯の支援が必要」³⁾といわれるように、治療というよりも支援を求めているからである⁴⁾。

発達障害者への支援の先駆けは、教育現場での特別支援教育であった。これに続く、就労支援⁵⁾は、支援機関に属する精神保健福祉士・社会福祉士や職員による福祉的支援であるといえる。就労支援の積極的な展開は、発達障害者の就労を大きく前進させている。しかしながら、ようやく就労したにもかかわらず、早期の離職を繰り返す者も見られる。このようなことから、雇用契約

※ 淑徳大学兼任講師

を前提とし雇用継続のための支援、すなわち、雇用主が行う発達障害者の特性に配慮した支援が必要とされている。

本稿では、こうした支援を「雇用継続支援」と呼び、「発達障害者雇用に関する法制度を活用した支援であり、福祉的支援に連続、又は同時に行う支援と位置づけ、発達障害者の雇用継続を図りその自立と社会参加を促進させることを目的とする支援」と定義づけ、医学的知見を前提としたうえで、以下のとおり法制度の検討を行う⁶⁾。Ⅰ. はじめに、Ⅱ. 発達障害の診断基準と症状、Ⅲ. 「成人の発達障害」をめぐる法的動向、Ⅳ. 雇用継続支援をめぐる法制度、Ⅴ. 結びにかえて。

Ⅱ 発達障害の診断基準と症状

1. 発達障害の診断基準

実際に「成人の発達障害」の診断を受けた者の中では、アスペルガー症候群 (AS)⁷⁾ と注意欠陥多動性障害 (ADHD) と診断される者が圧倒的に多い。本稿ではこうした診断状況に従い、前者に比重を置きながら検討を進める。

精神科医が用いる診断基準は、米国精神医学会のDSM体系と国際保健機関の疾病分類であるICD体系に大別される。それぞれ、改訂するごとに診断基準を改め、現在は、DSM - 5 (2013年) とICD - 10 (1992年) となっている。アスペルガー症候群はDSM - IV (1994年) に、注意欠陥多動性障害はDSM - III (1980年) に登場した新しい精神障害⁸⁾ であり、未だ、定まった疾病といえず診断基準改訂の度に記載内容が改められている。

今回改訂されたDSM - 5では、神経発達障害というカテゴリー分類が採用され、DSM - IVでは、広汎性発達障害 (PDD) の下位分類とされていた、自閉症、アスペルガー症候群などが自閉症スペクトラム症 (ASD) という連続体で診断されるようになった。このようなスペクトラム診断は異常のバリエーションを幅広くとって正常をほかす診断である⁹⁾ とされる。一方、注意欠陥多動性障害は、DSM - III (1980年)、DSM - IV (1994年)、ICD - 10においては、行動障害に分類されていたが、DSM - 5の改訂で、自閉症スペクトラム症と同じ神経発達障害の下位分類に位置づけられている。近々、公表される予定であるICD - 11もDSM - 5との連動を重視するはずであるが、アスペルガー症候群や注意欠陥多動性障害についての具体的記載内容が注目される場所である。

2. 発達障害の症状

(1) 自閉症とアスペルガー症候群

1943年にレオ・カナーが「情緒的接触の自閉的障害」で、はじめて自閉症を独立した疾病として提唱した。翌年の1944年に、ハンス・アスペルガーが「自閉性精神病質」で4人男児の症例を

ドイツ語で報告したが戦争等の影響もあり、ほとんど注目されることはなかった。この論文を再評価し蘇らせたのがローナ・ウイングの1981年のアスペルガー症候群についての英語で書かれた論文である。また、ウイングは自閉症の症状を、①社会性、②コミュニケーション、③イマジネーションの3つの障害であると説明し、いわゆる「ウイングの三つ組み」を打ち立てている¹⁰⁾。アスペルガー症候群はこのうち、コミュニケーションの障害が軽微であり、知能の障害や言語障害が少ない障害であるといわれている¹¹⁾。特に、知能については、平均的レベルよりも高いレベルであることが少なくない。

(2) 注意欠陥多動性障害

注意欠陥多動性障害は、①不注意、②多動性、③衝動性を特徴とするとされているが、このような症状は、程度の差はあれ、誰にでも見られ成長とともに軽減する傾向があり、自閉症スペクトラム症よりも、正常との線引きが難しいといわれている。

Ⅲ 「成人の発達障害」をめぐる法的動向

1. 障害者権利条約の批准

平成13(2001)年第56回国連総会でメキシコ大統領の提言により、障害者の権利条約策のための特別委員会が設置された。これに呼応した世界の障害者が「我らを抜きにこと決めてはならない」とのスローガンを掲げて立ち上がり、平成18(2006)年12月に、障害者権利条約が第61回国連総会で採択された。日本は、平成26(2014)年1月20日に、ようやく、この条約の批准(同年2月19日効力発効)を済ませたが、国内法の整備に時間を要したため、世界の中で141番目と遅れてしまった。当初は、この遅れに対しての批判が集まったが、現在は、かえって、批准の前に国内法の整備に十分な時間をかけたことが正しかったと評価されている。

2. 発達障害者支援法の成立

これに先駆けて、平成16(2004)年12月成立した発達障害者支援法(以下、「支援法という」)は、「成人の発達障害」の就労支援の積極的展開に大きな影響を与えている。支援法では、発達障害を「自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性その他これに類する脳機能の障害であってその症状は通常低学年において発症するものとして政令で定めるもの」と定義づけた。これにより、障害者権利条約の批准の一環として行われた国内法整備の中で、それぞれの障害法が対象とする精神障害に発達障害が含まれるということを「支援法の発達障害の定義」を引用する形で規定している(表1参照)。

なお、平成28(2016)年5月には、支援法制定より11年ぶりの改正を行い、国と県に発達障害者の就労定着の努力義務、事業主に適正管理の努力義務などを規定することにより、療育、教育、就労の継続した発達障害者支援システムの確立を目指している。

表1 国内法の整備と「発達障害者」を含む規定

法律名	成立・改正年月	精神障害者に発達障害者を含むことの規定
改正障害者自立支援法	平成22（2010）年12月	第4条 精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第5条に規定する精神障害者（発達障害者支援法第2条第2項に規定する発達障害を含み、知的障害者福祉法にいう知的障害者を除く）
改正障害者基本法	平成23（2011）年7月	第2条 精神障害者（発達障害者を含む）
障害者虐待防止法	平成23（2011）年6月成立・同24（2012）年10月施行	第2条 精神障害者（発達障害者を含む）
障害者総合支援法	平成24（2012）年6月成立・同25（2013）年4月施行	第4条 精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第5条に規定する精神障害者（発達障害者支援法第2条第2項に規定する発達障害を含み、知的障害者福祉法にいう知的障害者を除く）
障害者差別解消法	平成25（2013）年6月成立・同28（2016）年4月施行	第2条 精神障害者（発達障害者を含む）
改正障害者雇用促進法	平成25（2013）年6月	第2条 精神障害者（発達障害者を含む）

Ⅳ 雇用継続支援をめぐる法制度

1. 障害者手帳制度

（1）療育手帳制度

療育手帳制度は、昭和48（1973）年に厚生事務次官通知「療育手帳制度」及び、同年厚生省児童家庭局長通知「療育手帳実施について」によって制度化されたが、法律によって規定された制度ではないため、障害程度により、A（重度）、B（その他）の2区分、A1、A2、B1、B2の4区分等、各都道府県や指定都市（以下、「自治体という」がそれぞれ独自の実態を策定し判定している。そのため、「障害認定基準」や障害の程度区分に統一性がなく、「愛の手帳」など「療育手帳」以外の名称を用いる自治体もある。

これまで、自閉症等の発達障害者については、発達障害の診断があれば知能指数基準を緩和することなどにより、発達障害者へ救済策として手帳を交付している自治体があったが、自治体間の格差が問題となっていた。加えて、知能指数の高い発達障害者は、こうした知能指数基準さえも満たすことが出来ず療育手帳の交付の対象になることはなかったため、この手帳によって給付される福祉サービスの対象外であった。

（2）精神障害者保健福祉手帳制度

発達障害者支援法制定以前は、発達障害者が法的には精神障害として認められていなかったため、発達障害は「精神障害者保健福祉手帳」の対象ではなく、この手帳によって福祉サービスを

受けることは困難であった。

このようなことから、発達障害を対象疾病として認定し得ることが明記された以下の通達が発出され、知的障害を伴わない発達障害児や成人期になって診断された発達障害者の手帳取得が可能となり、福祉サービスを受けられるようになった。①「精神障害者保健福祉手帳制度実施要領の一部改正について」（平成23年1月13日障発第1号）、②「精神障害者保健福祉手帳の障害等級の判定基準についての一部改正について」（障発303第1号平成23年3月3日）、③「精神障害者保健福祉手帳の診断書の記入に当たって留意すべき事項についての一部改正について」（障精発0303第1号平成23年3月3日）。

2. 障害者雇用率制度と障害者雇用納付金制度

（1）障害者雇用義務制度

障害者雇用率制度とは、民間企業や公的機関に、雇用する労働者に占める一定割合（法定雇用率）の障害者の雇用を義務づける制度である。現行の障害者雇用率制度では、精神障害者は、法定雇用率の算定基礎の対象とはされていないが、平成17（2005）年から、特例として、精神障害者を雇用した場合には、障害者雇用率を達成しているかどうかの算定（障害者雇用率算定）において、身体障害者や知的障害者と同様に雇用率に算入することが可能となった。平成30（2018）年からは、これを変更して、精神障害者も身体障害者や知的障害者と同様に、法定雇用率の算定基礎の対象に加えることが出来るように、障害者雇用促進法が平成25（2013）年に改正されている。

（2）障害者雇用納付金制度

上記の雇用義務を誠実に履行している事業主とそうでない事業主とでは、経済的負担にアンバランスが生じ、公平であるとはいえない。こうしたことから、①障害者雇用に伴う事業主間の経済的負担の調整、②障害者雇用水準引き上げのための助成・援助のために設けられたのが障害者雇用納付金制度である。

平成25（2013）年4月から、民間企業の障害者雇用率が1.8%から2.0%に引上げられた。また、適用対象事業所の範囲も広がり、平成27（2015）年4月からは、従業員数101人以上の企業（平成27年3月31日までは201人以上）が障害者雇用義務の対象となっている。企業がこの義務を達成できなかった場合には、障害者雇用納付金として、障害者一人について月額50,000円を納めることが義務づけられている。逆に、障害者雇用率以上の障害者を採用した場合は、障害者雇用調整金、障害者報奨金が支給される（表2参照）。なお、納付金制度についても、発達障害者を含む精神障害者を雇用した場合には、身体障害者・知的障害者を雇用した場合と同様にみなすという取扱いがなされている。

表2 企業規模別納付金・調整金・報奨金一覧表

	納付金	調整金	報奨金
常時300人を超える労働者を雇用する企業	1人当たり月額50,000円	1人当たり月額27,000円	対象外
常時200人を超え300人以下の労働者を雇用する企業	経過措置により平成27年6月までは一人当たり40,000円	1人当たり月額27,000円	対象外
常時100人を超え200人以下の労働者を雇用する企業	経過措置により平成32年3月までは一人当たり40,000円	1人当たり月額27,000円	対象外
常時100人以下の労働者を雇用する企業	対象外	対象外	1人当たり月額21,000円

(3) 「成人の発達障害者」と障害者雇用

前述したように、平成23（2011）年の「精神保健福祉手帳」の判定基準の改正は、それまで、障害者手帳の取得が困難であった知的障害の伴わない発達障害者にも「精神障害者保健福祉手帳」の取得を可能とした。さらに、平成25（2013）年6月に改正された障害者雇用促進法は、対象とする精神障害の中に発達障害が含まれることを明確にした。これら2つの法律の改正により、「成人の発達障害者」は、発達障害の診断を受けたうえで障害者手帳を取得し、これを事業主に提示することで障害者雇用枠での就労を希望することができるようになった。もちろん、発達障害の診断や障害者手帳の取得は、本人の自由意思に基づくものであり、本人が一般就労を希望するのであれば、それを妨げるものでもない。

3. 障害年金制度

(1) 平成23年「障害年金認定基準」の改正

従来の「障害年金認定基準」では、発達障害が認定対象の疾病として明記されていなかったため、発達障害の診断を受けただけでは障害年金の支給を受けることは困難であった。発達障害者支援法の制定を受けて平成23（2011）年に改正された「障害認定基準」（その後平成26（2014）年6月1日改正）は、発達障害について「自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性その他これに類する脳機能の障害であってその症状は通常低学年において発症するものをいう」と支援法第2条をそのまま引用する形で定義づけ、「たとえ知能指数が高くても社会行動やコミュニケーション能力の障害により対人関係や意思疎通を円滑に行うことができないために日常生活に著しい制限を受けることに着目して認定を行う」としている。

また、「障害認定基準」にも、発達障害の社会性やコミュニケーション能力の状態を明記している（表3参照）。

表3 発達障害の「障害認定基準」(平成26年6月1日改正基準)

障害の程度	障 害 の 状 態
1 級	発達障害があり、 社会性やコミュニケーション能力が欠如 しており、かつ、著しく不適応な行動がみられるため、日常生活への適応が困難で常時援助を必要とするもの
2 級	発達障害があり、 社会性やコミュニケーション能力が乏しく 、かつ、不適応な行動がみられるため、日常生活への適応にあたって援助が必要なもの
3 級	発達障害があり、 社会性やコミュニケーション能力が不十分で 、かつ、社会行動に問題がみられるため、労働が著しい制限を受けるもの

(2) 就労と障害認定

就労している場合は、障害年金の認定はできないという誤った見解が一部に見られる。認定基準の3級の状態に「労働が著しい制限を受けるもの」との記述があるため、それより重い2級では「労働不能」でなければ認定できないとの誤解を生じさせ易いのであろう。

「成人の発達障害者」は、適切な雇用支援を受けることによって、「日常生活への適応にあたって援助が必要なもの」(認定基準2級の状態)であったとしても、就労に大きな支障がない場合も少なくない。

このことに関し「障害認定基準」が「就労支援施設や小規模作業所などの参加するものに限らず、雇用契約のより一般就労している者であっても、援助や配慮のもとで労働に従事している。したがって、労働に従事していることをもって、直ちに日常生活能力が向上したものと捉えず、現に労働に従事している者については、その療養状況を考慮するとともに、仕事の種類、内容、就労状況、仕事場で受けている援助の内容、他の従業員との意思疎通の状況等を十分確認したうえで日常生活能力を判断すること」としていることに留意しなければならない。

4. 精神障害の労災認定

(1) 精神障害の労災認定

労働者が精神障害を発症した場合の労災認定は、「精神障害の認定基準」(基労補発平成23年12月26日、以下、「認定基準」という。)を用いて、所轄労働基準監督署長が行うことになる。「認定基準」は「ストレス脆弱性理論」と「ライフイベント法」を採用し、精神障害の原因となった具体的出来事を特定し、本人がどう感じたかではなく平均的な労働者(同種労働者)であればどう感じたかという考え方にに基づき、業務起因性判断を行うため法的基準である。「認定基準」により、業務による心理的負荷強度が「強」と評価され、業務以外の心理的負荷強度や個体側の脆弱性等に特段の問題がなければ業務上と判断され労災保険の給付が行われることになる。

(2) 「発達障害者」の脆弱性評価

本人の脆弱性は個体側要因の一つとなるが、その評価はストレス(心理的負荷)の強度評価よりもずっと難しいとされている。ストレスは、「認定基準」が依拠する「ライフイベント法」に

より、一定の客観的評価が可能であるからである。

発達障害者は、健常者よりもずっとストレスを感じやすく、人間関係など業務上の出来事を契機として、うつ病等の精神障害を二次障害として発症しやすいという医学的知見が有力である。このようなことから、第6回「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」¹²⁾では、発達障害者が職場の心理的負荷により精神障害を発症した場合の労災認定について、以下のように検討を行っている。第1に、労災保険は、職場ストレス（外的要因）による疾病を対象とするが、現時の医学的知見で生来的な疾病であるとされている発達障害を労災認定の対象疾病から除外するものではない。第2に、認定実務においては、診断書の発達障害の記載の有無にかかわらず、発症したうつ病等の表現型（ICD-10のF0～F4）をもって、「職場の心理的負荷評価表」に当てはめて判断する。第3に、「発達障害者」であることをもって、短絡的に、脆弱性が強いという考えをとることは適切でなく脆弱性を持った平均的労働者と同様に認定する。

これに反して、発達障害者の脆弱性を過度に評価してしまうと、障害者雇用枠で雇用された発達障害者の精神障害が労災認定されなくなってしまう恐れがある。そのようなことになると発達障害者の就労促進の展開と整合しないこととなり、障害者差別という問題にまで波及する可能性もある¹³⁾。

5. 「合理的配慮の提供」¹⁴⁾

（1）「合理的配慮」の生成

「合理的配慮」は、1970年代に、アメリカで宗教的差別に端を発して誕生した概念である。安息日に労働を禁じる宗教は少なくないが、こうした労働者の宗教的儀礼や慣行に「合理的配慮」を提供しなければならないということが公民権法に定められたのである。この考え方は、障害を持つアメリカ人法（ADA）にも取入れられ、さらに、イギリス、ドイツをはじめとするEU諸国に波及していった。そして、多くの障害者が関与し、平成18（2006）年に国連で採択された「障害者権利条約」の中に、「障害を理由とするあらゆる形態の差別禁止（「合理的配慮」の否定を含む）」の規定が設けられるに至ったのである。

（2）障害者雇用促進法と障害者差別禁止法の「合理的配慮」の違い

日本でも「障害者権利条約」を批准するために、「差別禁止」と「合理的配慮」の規定を含むような形で国内法の整備が進められ、基本理念を定める障害者基本法はもとより、障害者雇用促進法と障害者差別解消法の中に、「合理的配慮」が取込まれている。これにより、雇用率制度と合理的配慮の提供の義務という二つの国際的潮流が統合した新たな障害者雇用制度となった¹⁵⁾。

しかし、障害者雇用促進法¹⁶⁾と障害者差別解消法が規定する「合理的配慮」にはいくつかの違いがみられる¹⁷⁾。第一に、適用範囲の違いである。障害者雇用促進法は雇用・労働分野を適用範囲とするが、障害者差別解消法は雇用・労働分野以外を適用範囲としている。第二に、「差別禁止」と「合理的配慮」との関係である。障害者差別解消法では、「事業者における障害を理由

とする差別の禁止」という見出しの後に、「合理的配慮の提供」の不履行の禁止を置くことから（解消法第8条）、「合理的配慮の提供」がなかった場合は即、差別に当たるとの解釈が、一旦は成立つ可能性がある。一方、障害者雇用促進法では、「障害者・非障害者との均衡な機会を図るための措置」という条文見出しの後に、「合理的配慮の提供」の不履行の禁止が規定されていることから、「合理的配慮の提供」の不履行が即、障害者差別となるというものではないとの解釈が成り立つ。第三に、障害者雇用促進法では「合理的配慮」を義務規定としているが、障害者差別解消法では、努力義務規定にとどめている（国・地方公共団体を除く）。

（3）発達障害者の特性と具体的な「合理的配慮」

「合理的配慮指針」では、募集及び採用時と採用後に分けて、発達障害者へ事業主が講ずべき具体的な「合理的配慮」を示している（表4参照）。障害者の障害状態の多様性と個別性の高さから、例示以外にも「合理的配慮」があり得ることを明言している。

「成人の発達障害者」の特性の多様性、個別性を考慮するならば、指針の具体的例示はまったくの一例に過ぎず、個別的特性を前提とした広汎な「合理的配慮の提供」が想定される。

表4 発達障害者への具体的な「合理的配慮」（「合理的配慮指針」より）

募集及び採用時	①面接時に、就労支援機関の職員等の同席を求めること ②面接・採用試験について、文字によるやりとりや試験時間の延長等を行うこと。
採用後	①業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ②業務指示やスケジュールを明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順について図等を活用したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。 ③出退勤時刻・休憩・休暇に関し、体調に配慮すること。 ④感覚過敏を緩和するため、サングラスの着用や耳栓の使用を認める等の対応を行うこと。 ⑤本人にプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。

（4）就労支援に連携した「雇用継続支援」による「合理的配慮の提供」

発達障害者の就労支援は、発達障害者支援センター、ハローワーク、障害者職業センター、就業・生活支援センター（以下、「ナカポツセンター」という）などの機関が、相互に連携を図りながら、無料で行っている¹⁸⁾。それらの機関には、精神保健福祉士、社会福祉士などの医療・福祉領域の専門家が多く在籍し、福祉的支援が中心に行われている。特に、ナカポツセンターは、就労だけでなく、日常生活について相談支援業務も行っており、要支援者との繋がり強いといえる。そうしたことから、要支援者が職場で困っていることや苦手としていることなど、すなわち、「合理的配慮の提供」の前提となる多くの事柄を把握している。このようなことから、「成人の発達障害者」の特性を理解した「合理的配慮の提供」を行うには、ナカポツセンター等の就労

支援機関と連携を図ることが必要であり、そうすることにより、就労から雇用定着まで継続した切れ目のない支援を行うことができる。

V 結びにかえて

平成16（2004）年12月に制定された発達障害者支援法第2条による発達障害の法的定義づけは、障害者権利条約の批准のための障害法の整備と相まって、各障害法が対象とする精神障害に発達障害を包含させることの契機となった。また、平成23（2011）年の精神者保健福祉手帳の取得判定基準の改正にも影響を及ぼし、福祉サービスを受けることは、勿論、障害者雇用義務率制度に基づく障害者雇用枠での就労希望も可能とするなど、「成人の発達障害者」の法的救済の基盤となっている。

さらに、平成25（2013）年4月の障害者雇用促進の改正により、同28（2016）年4月から、事業主に「合理的配慮の提供」が義務付けられ、「合理的配慮指針」に示された類型的配慮を拠りどころに、障害特性に基づいた配慮の提供が求められている。加えて、平成28（2016）年5月の発達障害者支援法の改正では、事業主に発達障害者の雇用安定が努力義務として明記され、発達障害者支援センターと連携した雇用継続支援が期待されている。こうしたことから、「成人の障害者」の雇用を確保するための法制度は、一応整った。

しかしながら、前述したように、一旦、雇用された「成人の発達障害者」の早期離職が大きな課題として残されている。本稿では、この問題について法制度に焦点を絞り検討した結果、「合理的配慮の提供者」である事業主が支援の主体となって¹⁹⁾²⁰⁾、就業支援機関と連携しながら、障害特性に配慮した支援を行う必要があると結論づける。

以上より、障害者就労促進施策により、「成人の発達障害者」の雇用が急速に進みつつある今日において、教育支援、就労支援に続く、第三の支援として、事業主による「雇用継続支援」の積極的な展開が望まれる。

【注】

- 1) 山登敬之（2009）『『わたしは発達障害者？』と来院する人たち』そだちの科学第13号80頁。
- 2) 宮川香織（2009）「成人後の発達障害診断にまつわる困ったことと大事なこと」そだちの科学第13号39頁。
- 3) 日本発達障害学会監修『発達障害基本用語辞典』（2010年）金子書房 序文。
- 4) 山登敬之 前掲注1）83頁。宮川香織 前掲注2）42頁。
- 5) 小川 浩（2009）「発達障害と就職の実実」そだちの科学第13号111～115頁で伴走的支援が必要であるとす。
- 6) 法社会学的論考については真田芳憲・後藤武秀（1987）『法社会学と比較法』中央大学出版部73～96頁。
- 7) なお、後述するように、アスペルガー症候群は、DSM-5で自閉症スペクトラム症に含まれるように診断基準が改訂されている。これを受けた形で、志賀利一（2016）「発達障害者の就労支援—自閉症スベ

- クトラム障害を中心として」精神科臨床サービス16巻3号88～89頁。金井智恵子・加藤進昌（2013）「大人の発達障害専門外来の歩み」最新医学第68巻通巻870号231頁。
- 8) 山登敬之 前掲注1) 80頁。
 - 9) 宮川香織 前掲注2) 42頁。
 - 10) 内山登紀夫（2004）「成人期の自閉症スペクトラム」そだちの科学11月号第13号26頁。
 - 11) 杉山登志郎（2011）「アスペルガー症候群再考」そだちの科学第17号4～7頁。
 - 12) 2011年5月31日厚生労働省で第6回「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」が開催された。
 - 13) 田中建一（2016）「精神障害の労災補償—『精神障害認定基準』の策定意義と今後の課題」季刊労働法252号94頁。
 - 14) 精神障害者への「合理的配慮の提供」については、山下りつ（2011）『精神障害者のための効果的的就労支援モデルと制度』ミネルヴァ書房303～345頁。
 - 15) 鎌田耕一（2016）「労働市場法講義（下・完）」東洋法学第59巻2号213頁はこのような制度となっても障害者雇用率制度の必要性の存在を認めている。
 - 16) 小西啓文（2016）「第5章第3節Ⅲ合理的配慮の未来」永野仁美・長谷川珠子・富永晃一編『詳説障害者雇用促進法』弘文堂277～284頁。
 - 17) 差別禁止と合理的配慮の関係については、長谷川聡・長谷川珠子（2015）「第6章障害と差別禁止法」菊池馨実・中川 純・川島 聡編著『障害法』成文堂118頁～139頁。
 - 18) 相澤欣一（2016）「就労支援機関の解説」精神科臨床サービス16巻3号25～28頁。
 - 19) 雇用継続支援の雇用主の主体性については、山下りつ 前掲注14) 23～29頁が参考となる。
 - 20) 梅永雄二（2012）『発達障害者の雇用支援ノート』金剛出版は企業の視点から発達障害者の雇用実例を詳しく解説している。